

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 1 de 21</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	OBJETIVO GENERAL .....	2
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
4.	MARCO CONCEPTUAL .....	2
5.	MARCO NORMATIVO.....	4
6.	DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL .....	5
7.	DESARROLLO .....	6
8.	COMPONENTES O LÍNEAS ESTRATÉGICAS .....	8
9.	Inducción y Reinducción .....	13
	Fases del proceso de inducción: .....	13
	Programa de Inducción del personal en Formación .....	17
	Proceso de reinducción: .....	19
10.	EVALUACIÓN DEL PLAN.....	20
11.	BIBLIOGRAFÍA. ....	20
12.	ANEXOS.....	20

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 2 de 21</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, PIC de acuerdo con lo señalado en la Guía Metodológica de la ESAP y Función Pública y lo contemplado en el Decreto 1567 de 1998 es “el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública” .

Por lo anterior, el PIC de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de grupos focales con los líderes, a través de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público).

Así mismo, para la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA, es fundamental que los colaboradores conozcan nuestra institución, la misión, la visión, los programas estratégicos, los mapas de procesos, de manera que se integren con el desarrollo de la organización, lo cual se hará a través del proceso de inducción y reinducción que desde la institución se plantea.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos que deben orientar la capacitación de los colaboradores de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama acordes con las necesidades identificadas, el plan de desarrollo, el modelo integrado de planeación y gestión, sistema único de acreditación y las políticas de calidad con el fin de mejorar continuamente la prestación de servicios, garantizando el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias del talento humano de la Institución.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Establecer los lineamientos pedagógicos, las prioridades y las estrategias de Formación y Capacitación, en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- ✚ Generar competencias individuales y grupales a partir del aprendizaje, para lograr una gestión institucional exitosa.

## 4. MARCO CONCEPTUAL

**Competencia:** “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

**Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 3 de 21</b>

complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

**Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 4904 de 2009).

**Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

**Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4 – Decreto 1083 de 2005 Art. 2.2.10.5).

**Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**Gestión del Conocimiento:** Puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

**Inducción:** Método utilizado para facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante el primer mes siguiente a su vinculación. En el caso de los servidores públicos el aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período, (DECRETO NÚMERO 1567 DE 1998)

**Reinducción:** Reorientación de la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzca.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 4 de 21</b>

**Entrenamiento:** Concepto del DAFP del 21 de febrero de 2006. "Entrenamiento en el puesto de trabajo se refiere a un proceso de enseñanza-aprendizaje que permite al servidor adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para lograr un eficiente desempeño traducido en la contribución al desarrollo de las funciones específicas y propias del cargo, y por ende al desarrollo personal y al logro de los objetivos institucionales".

**SIGC:** Sistema Integrado de Gestión y calidad

**DGH:** Dinámica Gerencial Hospitalaria

## 5. MARCO NORMATIVO

Denominación	Fecha de emisión	Emisor	Descripción general / Aplicabilidad
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	Agosto 5	Presidente de la República	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado/ Artículo 4.
<b>Decreto 682 de 2001</b>	Abril 16	Presidente de la República	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación/
<b>Ley 734 de 2002</b>	Febrero 5	El Congreso de Colombia	Por la cual se establece el código único disciplinario, derechos de los servidores públicos a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones (Art. 33 Núm. 3)
<b>Ley 909 de 2004</b>	Septiembre 23	El Congreso de Colombia	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones/ Artículo 15, Artículo 36,
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Mayo 26	Presidente de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública/ Artículo 2.2.9.1, Artículo 2.2.9.2.
<b>LEY 1064 DE 2006</b>	julio 26	El Congreso de Colombia	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
<b>Decreto 1075 de 2015</b>	Mayo 26	Presidente de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación/ artículo 2.3.3.5.3.2.8., define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación/ artículo 2.3.3.5.3.2.8.
<b>Decreto 894 de 2017</b>	Mayo 28	Presidente de la República	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 5 de 21</b>

			Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera/ Artículo 1 Profesionalización del servidor público.
<b>Resolución 390 de 2017</b>	30 de mayo	La directora del departamento administrativo de la función pública y la directora (e) de la escuela superior de administración pública	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,
<b>Decreto 612 de 2018</b>	Abril 4	Presidente de la República	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado

## 6. DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

Con el fin de implementar ciclos de mejora continua basados en necesidades de capacitación que se adapten a la dinámica del HRD y de contar con los mejores funcionarios colaboradores motivados y capaces de afrontar cualquier tipo de situación que se pueda presentar en el desarrollo de su labor, el diagnóstico está ligado al Autodiagnóstico MIPG por área, Autoevaluación de acreditación por área, encuesta de necesidades de capacitación, consulta a la comisión de personal, los cuales permitirán generar priorización y alimentar formato.

El diagnóstico de necesidades de capacitación tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por las diferentes áreas y sus líderes, como también las preguntas formuladas, las reuniones con los líderes de las áreas, los resultados de las reuniones de los líderes con su equipo de trabajo, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño, resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación).

### Metodología de Construcción

La formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se realiza teniendo en cuenta los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0.: Gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público. Por otra parte, el Plan obedece a las exigencias aplicables al HRD frente a la prestación de servicios de salud, recopilados en el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.

De esta manera se cuenta con instrumentos que permitan identificar las necesidades de capacitación de los colaboradores del HRD de la vigencia 2023, teniendo como fuentes las siguientes:

- Encuesta de necesidades de Capacitación, información brindada por los líderes de área (asistencial y administrativa) de acuerdo a la consulta y estudio de sus equipos de trabajo, se realiza a través de correo electrónico institucional, en el formato encuesta de necesidades de

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 6 de 21</b>

capacitación. En dónde se identifican necesidades específicas (de acuerdo al proceso) y necesidades generales (temáticas transversales).

- Consulta a la comisión de personal sobre las necesidades de capacitación de los colaboradores del HRD (mediante acta de reunión).
- Resultados del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano de MIPG.
- Resultados de la autoevaluación de estándares de acreditación 2022.

## 7. DESARROLLO

### Fase Diagnostica:

- Se desarrolla el levantamiento de necesidades a partir de la exigencia de Habilitación y Acreditación.
- Se desarrolla un ejercicio con los líderes para el levantamiento de necesidades desde cada uno de los procesos.
- Se consolida la información, y junto a un equipo interdisciplinario conformado por Subgerencia Administrativa y Subgerencia Científica, y líderes estratégicos se define el Plan de Capacitación Institucional.
- Se diseña de cronograma de ejecución.

### Estrategias:

- Se contará con el apoyo de entes externos, expertos en temas específicos que de acuerdo a programación pueden apoyar en la ejecución de acciones de formación.
- Se contará con el equipo de formación idóneo para la ejecución de actividades formativas específicas.
- Se contarán con espacios adecuados y debidamente dotados para la ejecución de las actividades de formación.
- Se contará con medios de comunicación interna para la divulgación de la información con el fin de mantener enterada a la comunidad de lo que se realiza o está por realizarse en la institución.

### Presupuesto:

- El presupuesto para la ejecución del Plan Institucional de Formación será planeado, aprobado y establecido desde la gerencia de la Institución.

### Responsables:

- El área de Talento Humano en: diseño, evaluación y seguimiento del plan institucional de formación.
- Es responsabilidad de los líderes de área gestionar y ejecutar las capacitaciones específicas de acuerdo a las necesidades de cada proceso, convirtiéndose en entornos de aprendizaje continuo.

### Evaluación:

Se busca establecer un estándar de medición el cual permita evaluar cada una de las actividades de formación que se realizan, con el fin de gestionar: cierre de brechas, mejoramiento en el proceso directamente, fortalezas y debilidades que se generen en la organización y ejecución del mismo; teniendo

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 7 de 21</b>

en cuenta evaluaciones de aprendizaje y satisfacción. **De esta manera es parte de los soportes de seguimiento la evaluación junto con los formatos de asistencia a cada capacitación.**

El PIC será consolidado en la matriz denominada Cronograma Plan Institucional de Capacitación, en el cual se establecerá la temática del plan teniendo en cuenta las dimensiones y ejes antes expuestos y la cual permitirá realizar un seguimiento riguroso del cumplimiento del plan.

Iniciando cada jornada de capacitación presencial el área de Talento Humano evaluará las temáticas proyectadas para cada jornada (pre-test), según cronograma, a través de herramienta virtual. Luego de cada intervención, se evaluará de la temática (pos-test).

Las preguntas de la evaluación serán elaboradas por los responsables de las temáticas, y entregadas con anticipación al área de talento humano, así como las memorias de la capacitación. Cada temática será evaluada con un mínimo de 3 preguntas y un máximo de 5 preguntas.

#### **Aprobación de la evaluación.**

Se aprueba la evaluación con el 60% de aciertos, dado el caso que el funcionario o colaborador no pase la evaluación; se le enviará al correo electrónico las memorias de la capacitación, con el fin de aclarar dudas, y nuevamente se aplicará el formato de evaluación.

#### **Horario y ambientes de aprendizaje:**

Las jornadas de capacitación para la ejecución del PIC 2023, se llevarán a cabo de manera presencial en el Auditorio Manuel María Prada todos los días MARTES de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., según cronograma de capacitación y con el siguiente esquema:

<b>HORA</b>	<b>EQUIPO A QUIÉN VA DIRIGIDA LA JORNADA</b>
2:00 p.m. – 3:00 p.m.	Jornada de Capacitación Personal Administrativo
3:00 p.m. – 4:00 p.m.	Jornada de Capacitación Personal Administrativo y Personal Asistencial
4:00 p.m. – 6:00 p.m.	Jornada de Capacitación Personal Asistencial

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 8 de 21</b>

Las capacitaciones se pueden determinar en:

**Capacitación interna:** Los líderes de área programaran las capacitaciones internas con el objetivo de alinear conceptos acerca de los procesos, conceptos teóricos, con el fin de tomar decisiones acertadas y concertadas por la totalidad de la entidad.

**Capacitación externa:** Los recursos externos se desarrollarán de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación y al cronograma establecido para el año, así como el presupuesto asignado al plan y las capacitaciones gestionadas con las universidades e instituciones educativas con convenio vigente con el HRD.

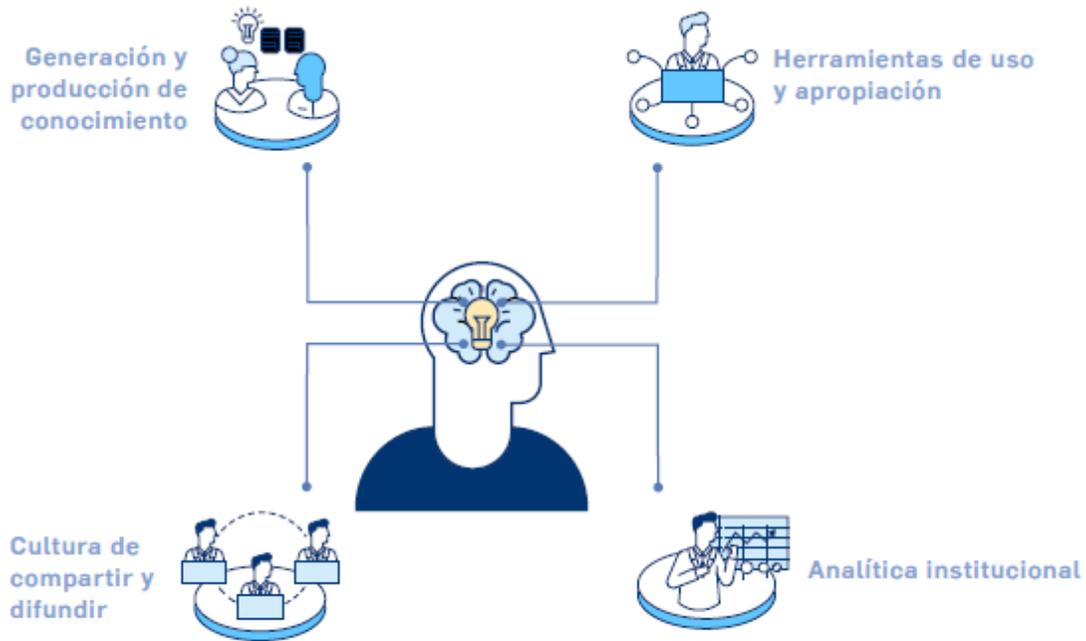
## 8. COMPONENTES O LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y con el fin de generar valor a la capacitación y al desarrollo de las actividades de los colaboradores del HRD el plan institucional de capacitación se desarrolla en torno de las siguientes dimensiones:

**Gestión del conocimiento y la innovación:** Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del Conocimiento (Plan nacional de formación y capacitación, 2020).

El tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes:

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 9 de 21</b>

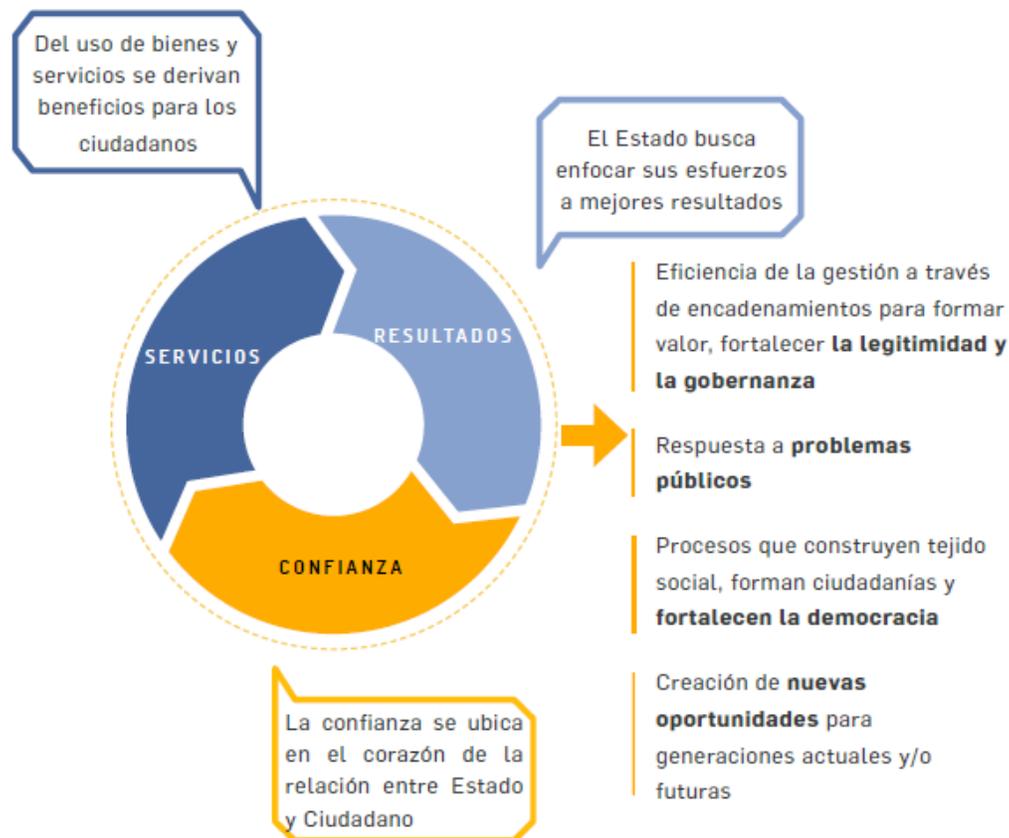


Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

**Creación de valor público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 10 de 21</b>



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

**Transformación digital:** es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

**Probidad y ética de lo público:** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

### Ejes temáticos

Las anteriores dimensiones serán desglosadas en los ejes temáticos en los cuales el HRD desarrollara formación continua con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento y las habilidades de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones y actividades:

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 11 de 21</b>

**Seguridad del Paciente:** Se define como el conjunto de elementos estructurales, procesos, instrumentos y metodologías basadas en evidencias científicamente probadas que propenden por minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en el proceso de atención de salud o de mitigar sus consecuencias. Implica la evaluación permanente de los riesgos asociados a la atención en salud para diseñar e implantar las barreras de seguridad necesarias.

En el HRD su objetivo es establecer lineamientos y estrategias encaminadas a incentivar, promover, gestionar e implementar practicas seguras de atención en salud que garanticen la calidad de los servicios prestados y la seguridad del paciente que se asiste y con objetivos específicos encaminados a:

- Promover la cultura de seguridad en todos los trabajadores, ambiente físico, organizativo y tecnología.
- Implementar un sistema de reportes de eventos adversos que permita el análisis, gestión y establecimiento de planes de mejora, con la finalidad de disminuir su incidencia y prevalencia.
- Garantizar y promover la seguridad en los procesos asistenciales.
- Implementar prácticas seguras que mejoren el desempeño de los trabajadores y la comunicación interpersonal.
- Fomentar en los pacientes y familiares el autocuidado de seguridad.
- Disminuir la morbimortalidad de los pacientes.
- Disminuir costos por eventos adversos a la institución y al sistema de salud.

**Gestión Ambiental:** El HRD se compromete a que su talento humano trabaje en un ambiente saludable mejore su calidad de vida y desarrolle una cultura dirigida hacia la conservación del medio ambiente, implementando procesos de producción más limpia, con especial énfasis en la gestión de residuos generados en el Hospital, garantizando los recursos necesarios para el desarrollo de un sistema integrado de gestión ambiental, seguridad y salud ocupacional basado en el mejoramiento continuo, dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y a la ejecución de planes y programas que contribuyan a la protección de las personas y del ambiente.

**IAMI:** La sigla significa Institución Amiga de la Mujer y la Infancia el HRD es una estrategia que promueve, protege y apoya la salud y nutrición materna e infantil, que tiene como marco los derechos humanos, con enfoque diferencial, criterios de calidad e integralidad de los servicios y programas.

**Humanización:** Humanizar los servicios de salud, significa personalizar la atención, porque detrás de cada enfermedad hay una persona que está viviendo su experiencia de una manera determinada y tiene que incorporarlo en su vida. La Humanización en salud significa mucho más que ser cordial. Implica minimizar la tendencia de tratar al enfermo como a un objeto, una enfermedad o unos síntomas concretos. El cuidado humanizado requiere considerar a los pacientes como personas. Supone abandonar las relaciones funcionales para convertirlas en relaciones personales.

**Procesos prioritarios:** Es la existencia obligatoria y socialización de los principales procesos asistenciales que condicionan directamente la prestación con el menor riesgo posible en los servicios de salud (Resolución 3100, 2019).

**Gestión de la tecnología biomédica:** La tecnología biomédica comprende los equipos biomédicos, los dispositivos biomédicos, el instrumental médico, los procedimientos médico - quirúrgicos, los medicamentos que se utilizan en la prestación de los servicios de salud y los sistemas de información para la atención en salud.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 12 de 21</b>

**Gestión de comunicaciones:** Teniendo en cuenta que las entidades del estado deben adoptar el modelo de Comunicación pública (MCPOI) en pro de fortalecer el pacto de legalidad y transparencia, la gestión de comunicaciones en el HRD se encuentra estructurada en un plan que garantiza la difusión de información, sobre su funcionamiento, gestión y resultados en forma amplia, asertiva, oportuna y veraz a los diferentes grupos de interés.

**Emergencias y desastres:** Basado en un documento en el que se establecen los objetivos, las acciones y la organización del HRD y sus servicios, así como las responsabilidades del personal frente a situaciones de emergencia o desastre, a fin de controlar sus efectos adversos y/o atender los daños a la salud que se puedan presentar.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es un área cuyo objetivo es la prevención de las lesiones y enfermedades originadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Se resume en un compilado de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores del HRD. La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

**Gestión documental y archivística:** Es el conjunto de actividades tecnológicas, administrativas y técnicas tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por el HRD, desde su origen hasta su destino final con el objeto de facilitar su utilización y conservación, en cumplimiento de la Ley 594 de 2000 "Ley General de Archivos" y demás disposiciones emitidas por el Archivo General de la Nación – AGN (función pública).

**Gestión de tecnologías y ofimática:** La gestión de la tecnología y ofimática implica el uso de esta ciencia para brindar apoyo a todas las áreas dando celeridad a los procesos para la gestión de la información y de esta manera realizar una atención de calidad, según el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) el cual es tomado como referencia para ejecutar diversas estrategias de mejora continua que nos ayudan a garantizar el funcionamiento de los procesos.

En la gestión de la tecnología y ofimática podemos encontrar planes estratégicos como la política de protección de datos, seguridad de la información, política de adquisición, incorporación, monitorización, control y reposición de la tecnología el cual cuenta con un plan de mantenimiento preventivo programado y de esta manera poder garantizar el correcto funcionamiento de la tecnología, procesos de control y evaluación para realizar procesos de potenciación o baja del equipo para la renovación, seguimiento y auditoría de los registros de datos en los diferentes sistemas de información, adicionalmente brindar datos e información confiable y oportuna buscando facilitar la toma de decisiones asertivas para la institución.

**Procesos y procedimientos:** El HRD fundamenta sus actividades mediante macroprocesos organizacionales estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, soportados en estandarización de planes, manuales, procedimientos y guías cuyo objetivo es la prestación de servicios con calidad, humanización y seguridad a los usuarios y la comunidad a través de una cultura de mejoramiento continuo.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 13 de 21</b>

**Contexto legal:** En este eje el HRD establecerá la normatividad que rige a la ESE, la que determina su competencia y la que es aplicable a su actividad o producida por la misma.

## 9. Inducción y Reinducción

Para la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA, es fundamental que los colaboradores conozcan nuestra institución, la misión, la visión, los programas estratégicos, los mapas de procesos, pero fundamentalmente la esencia de lo que somos, con el propósito de optimizar los tiempos de adaptación integrándolos a la cultura organizacional garantizando la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas para su desempeño laboral.

Para lo cual se establece el proceso de inducción y reinducción. La inducción está compuesta por las acciones desarrolladas por la entidad orientadas a iniciar al nuevo colaborador en su integración a la cultura organizacional, así como de proporcionar el conocimiento y medios necesarios para su adaptación en puesto de trabajo, el cual se debe desarrollar durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período (Ley 1567 de 1998, artículo 7).

La reinducción está compuesta por acciones desarrolladas por la entidad orientadas a socializar actualizaciones a los colaboradores en relación con la evolución normatividad, estructura organizacional, procesos, procedimientos y demás herramientas técnico administrativas, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional; acciones que se deben realizar por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Ley 1567 de 1998, artículo 7).

Es así, que la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA tiene como propósito disponer a través de este componente, los contextos adecuados para el ingreso y adaptación de los colaboradores dentro del ambiente de la institución con el ánimo de conformar un equipo de trabajo que propenda por el cumplimiento de las metas institucionales.

### Fases del proceso de inducción:

#### 1. Vinculación y recibimiento del servidor y/o colaborador

Dentro del lenguaje organizacional se habla de la "ansiedad de principiante" para hacer alusión a los temores naturales que surgen en el momento de la vinculación del nuevo servidor y/o colaborador al tener que enfrentarse a una nueva vivencia.

Es así, que en ésta fase luego de la formalización del contrato, el área de Talento Humano dará un saludo de bienvenida al nuevo servidor y/o colaborador. Así, mismo le hará entrega de una NOTA DE BIENVENIDA y personal, en la que se le manifieste la complacencia de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama de recibirlos, así como los buenos deseos para que su permanencia en ella les signifique, a ésta, ventaja competitiva en el conjunto de la administración pública, y a ellos, promoción personal, familiar y profesional.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 14 de 21</b>

## 2. Ubicación en relación con la entidad

Un propósito central dentro del proceso de inducción a la entidad es el de ayudarles a las personas recién vinculadas a vivir su proceso de socialización y de integración a la cultura organizacional, consistentes en el conocimiento y asimilación de sus valores, de sus actitudes, de sus comportamientos, símbolos, reglamentos, costumbres, lenguajes y ritos, los cuales han de favorecer dos propósitos centrales:

El conocimiento institucional deberá orientarse hacia aspectos fundamentales de la entidad, del área y del puesto de trabajo, procurando que la información que se ofrezca favorezca la integración, la participación y el aporte del servidor al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

Es así, que el área de Talento Humano brindará información general de la Institución al nuevo servidor y/o colaborador, relacionando los siguientes temas a través de un video institucional:

- Historia de la Institución.
- Misión, visión, objetivos.
- Estructura de la entidad (mapa de procesos)
- Principales servicios que presta la entidad
- Sedes
- Normas de seguridad
- Planes y programas institucionales
- Estructura de la planta física: Conocimiento presencial

### Presentación

Parte de la ubicación organizacional del nuevo servidor y/o colaborador se encuentra la presentación a otras personas en alguna forma significativa para él, por cuanto han de tener contacto e interacción con ellas. En especial se recomienda presentarlos a:

- Líder del proceso
- Compañeros de trabajo
- Personas significativas de otras áreas

Esta fase del proceso deberá registrarse en la lista de chequeo inducción Talento Humano.

A su vez, el área de talento humano enviará vía correo electrónico al área de Tecnología de la Información, los datos personales del nuevo colaborador, solicitando la creación en el sistema de información de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, para los diferentes accesos institucionales, así como la respectiva inducción por parte de ésta área.

Una vez surtidas estas dos fases, el líder de proceso deberá realizar la Inducción específica.

## 3. Inducción en Puesto de Trabajo

Será responsabilidad de cada líder de proceso, quien cuenta con dominio técnico, práctico y teórico, de los aspectos inherentes a los temas específicos de la inducción, realizar la inducción específica en el puesto de trabajo. Una vez el colaborador sea asignado al área, diligenciará el FORMATO INDUCCIÓN ESPECIFICA.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 15 de 21</b>

La inducción específica en el puesto de trabajo se realizará cada vez que ingrese un nuevo servidor y/o colaborador o que sea trasladado de área funcional.

Dentro del proceso de inducción en el puesto de trabajo se implementarán los siguientes momentos:

#### **Primer Momento:**

En esta etapa de entrenamiento se dará a conocer los objetivos específicos del entrenamiento con el fin de que el colaborador conozca las actividades a ejecutar correspondientes a su función u obligación, de acuerdo al proceso en el cual se desarrollarán las actividades. Se preparará a los colaboradores, para el desarrollo de las funciones u obligaciones en su lugar de trabajo, en donde se pondrán a prueba sus habilidades. Las temáticas de esta inducción, deberán ser registradas por el líder de proceso, y con firma de quién las recibe.

#### **Segundo Momento:**

En este momento se entregará a los colaboradores los manuales, guías, procesos, procedimientos, formatos y demás documentos para su estudio, siempre con el acompañamiento y seguimiento continuo del líder de área. La demostración, en este momento es fundamental por cuanto refuerza la inducción y evita confusiones o malas interpretaciones en la práctica.

#### **Tercer Momento:**

El líder de cada proceso realizará el seguimiento y acompañamiento a las tareas asignadas a cada colaborador con el fin de evaluar la efectividad del entrenamiento en el puesto de trabajo, identificando las áreas dónde es necesario reforzar. Esta actividad se hará hasta verificar que el colaborador está en capacidad de realizar las actividades designadas.

### **4. Inducción Magistral**

El proceso de inducción culminará con la participación del personal nuevo en la fase de INDUCCIÓN MAGISTRAL, en la cual trimestralmente el área de Talento Humano organizará una jornada de INDUCCIÓN, la cual se desarrollará el día MARTES de la segunda semana del mes de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. en donde participarán los diferentes líderes de procesos, de acuerdo a las temáticas planteadas para esta jornada, así:

#### **Planeación y desarrollo**

- Cada líder de área será el responsable de mantener actualizada los contenidos de las capacitaciones las cuales allegaran al área de Talento Humano.
- Las actualizaciones de los contenidos se deberán adelantar cada semestre si aplica, incluyendo cambios normativos, procedimientos u otro componente de trascendencia para el proceso.
- Cada líder de área hará entrega a Talento Humano de cinco (5) preguntas que evalúen la temática impartida. Las cuáles se aplicarán a través de herramienta virtual.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 16 de 21</b>

## Temáticas

PROCESOS	ÁREA	TEMA	RESPONSABLE INDUCCIÓN	TIEMPO	
<b>PROCESOS ESTRATÉGICOS Y MISIONALES</b>	DIRECCIÓN	Bienvenida por parte del equipo Directivo (Gerencia y subgerencias), Video Institucional.	Gerencia/ Subgerencias	8:00 a.m. – 8:10 a.m.	
	PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Plataforma Estratégica	Líder De Planeación	8:10 a.m. – 8:30 a.m.	
	HUMANIZACIÓN	Programa de Humanización - SIAU	Líder Humanización	8:30 a.m. – 8:50 a.m.	
	HUMANIZACIÓN	Buenas prácticas de comunicación	Humanización	8:50 a.m. – 9:10 a.m.	
	CALIDAD Y GESTIÓN DE RESULTADOS	Gestión de calidad	Líder de Calidad	9:10 a.m. – 9:30 a.m.	
	Seguridad del Paciente	Programa Seguridad del Paciente	Líder Seguridad del Paciente	9:30 a.m. – 9:50 a.m.	
	Prestación de Servicios y Gestión Clínica Multidisciplinaria	Modelo de Atención y subprogramas	Subgerencia Científica	9:50 a.m. – 10:30 a.m.	
	DESCANSO Y PAUSA ACTIVA				10:30 – 10:40 a.m.
	Programa IAMII	IAMII	Referente IAMII – Líder de Hospitalización	10:40 a.m. – 11:00 a.m.	
	Programa de prevención y Control de Infecciones	Control de la Infecciones e higiene de manos	Referente Control de Infecciones	11:00 a.m. – 11:15 a.m.	
<b>PROCESOS DE APOYO</b>	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Plan Estratégico de Talento Humano	Profesional Talento Humano	11:15 a.m. – 11:35 a.m.	

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 17 de 21</b>

		Seguridad y Salud en el Trabajo	Líder SIGASST	11:35 a.m. – 11:55 a.m.
	GESTION HOSPITALARIA	Plan Hospitalario de Gestión de Riesgos y Desastres	Referente Plan Hospitalario de Gestión de Riesgos y Desastres	11:55 a.m. – 12:15 p.m.
	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	Sistemas de información y registros clínicos	Líder Gestión de la Información	12:15 p.m. – 12:30 p.m.
	GESTIÓN DOCUMENTAL	Gestión Documental	Líder Gestión Documental	1230 p.m. – 12.50 p.m.

## Programa de Inducción del personal en Formación

Desde el área de gestión de académica se programa la inducción de todo el personal en formación que venga a nuestra institución a realizar las prácticas de la siguiente manera:

Las universidades que tienen convenio docencia y servicio vigente, deben enviar la información necesaria por nuestra institución de los estudiantes que realizarán prácticas en el hospital para relacionarlos en nuestros diferentes sistemas de información teniendo en cuenta los programas académicos de las universidades.

Dirigido a médicos internos, internado de enfermería y bacteriología, estudiantes de pregrado se proponen los siguientes temas teniendo en cuenta las fechas de ingreso a nuestra institución de manera virtual.

### Inducción Virtual

Desarrollo de los cursos virtuales institucionales en plataforma AVA. Después de realizados los cursos los practicantes enviaran sus certificados al correo: epidemiologia@hospitalduitama.gov.co, antes del inicio de las prácticas. Los cursos a realizar en la plataforma son los siguientes:

- CURSO DE INDUCCIÓN VIRTUAL (sin certificado)
- CERTIFICACIÓN IAMII "Un compromiso de todos"
- HIGIENE DE MANOS
- DERECHOS Y DEBERES
- HUMANIZACIÓN COMPROMISO INSTITUCIONAL
- CURSO DE ATENCIÓN A VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO (Violencia Sexual)
- PLAN HOSPITALARIO DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 18 de 21</b>

El estudiante debe ingresar a la página <http://formacion.hrd.gov.co/> ingresar con el usuario y contraseña asignado previamente por la institución para el desarrollo de los cursos.

Internado hospitalario de medicina la inducción es de mínimo 3 días, previamente deben haber cursado y aprobado los cursos dispuestos en la plataforma AVA (Ambiente Virtual de Aprendizaje). Antes mencionados.

Para los estudiantes de internado se contará con las actividades presenciales de inducción de la siguiente manera:

### Programación reuniones presenciales temática

<b>DÍA 1</b>		
<b>HORA</b>	<b>TEMA</b>	<b>FACILITADOR</b>
8:00am – 8:20am	Bienvenida e introducción a práctica de Internado Hospitalario	GERENTE SUBGERENTE COORDINADOR DE INTERNADO
8:20am – 8:40am	Plataforma estratégica	LÍDER DE CALIDAD
08:40am – 09:00am	Programa de Humanización	LIDER DE HUMANIZACIÓN
9:00am – 10:00am	Modelo de atención	LÍDER DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
10:00am – 10:30am	Ingreso seguro y gestión del riesgo clínico Egreso seguro	LÍDER DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
10:30 – 10:50	<b>DESCANSO</b>	
10:50am – 11:20am	Programa de Adherencia a GPC e importancia de registros clínicos	LÍDER DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
11:20am – 10:40am	Servicio de Urgencias – Torre de Control	LÍDER DE URGENCIAS – LÍDER TORRE DE CONTROL
11:40am – 12:00am	Programa de seguridad del Paciente Buenas Prácticas de Seguridad del Paciente Programas de Vigilancia (Tecno, Fármaco, Hemo, Reactivovigilancia)	LÍDER DE SEGURIDAD DEL PACIENTE
12:00 – 12.30	Farmacia – Formulación segura	LIDER DE FARMACIA – REFERENTE FAMACOVIGILANCIA
	<b>TARDE</b>	
02:00pm – 02:30pm	Servicio de Hospitalización y programa IAMII	LÍDER DE INTERNACIÓN
02:30pm – 03:00pm	Servicio de Clínicas Quirúrgicas – BPS Cirugía Segura – Programación de Cirugía	LÍDER DE BLOQUE QUIRÚRGICO



**HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA**

**Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02**

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD**

**Versión: 02**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES**

**Fecha:**

**Página 19 de 21**

03:00pm – 03:20pm	Referencia y contra referencia	LÍDER DE REFERENCIA
03:20pm – 03:40pm	Auditoría Médica y preauditoría	AUDITORÍA CONCURRENTE
03:40PM – 04:00pm	Facturación	LIDER DE FACTURACIÓN
04:00pm – 04:10pm	<b>DESCANSO</b>	
4:10 pm – 4:30 pm	Laboratorio Clínico	LÍDER DE LABORATORIO
4:30 pm – 5:00 pm	Vigilancia en salud Pública	LÍDER DE SALUD PÚBLICA
5:00 pm – 5:30 pm	SSGT – uso EPP - Aislamientos	LÍDER DE SIGAST
<b>DÍA 2</b>		
<b>HORA</b>	<b>TEMA</b>	<b>FACILITADOR</b>
8:00am – 12:00m	Capacitación historia clínica sistematizada DGH en cada uno de los servicios	LÍDER DE SISTEMAS Y PERSONAL MÉDICO ASIGNADO
<b>ALMUERZO HRD</b>		
2:00 pm – 5:00 pm	Capacitación historia clínica sistematizada DGH en cada uno de los servicios	LÍDER DE SISTEMAS Y PERSONAL MÉDICO ASIGNADO
<b>DÍA 3</b>		
8:00 am – 12:30 am	INDUCCIÓN AL INTERNADO HOSPITALARIO. Entrega de cuadro de turnos	LÍDER DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
<b>DÍA 4</b>		
07:00am - 12:30pm	Capacitación historia clínica sistematizada DGH y entrega de cada uno de los servicios con participación en revista médica	INTERNOS HRD
<b>ALMUERZO HRD</b>		
2:00pm – 7:00pm	Capacitación historia clínica sistematizada DGH en cada uno de los servicios con participación en entrega de turno	INTERNOS HRD

### Proceso de reinducción:

La reinducción está compuesta por acciones desarrolladas por la entidad orientadas a socializar actualizaciones a los colaboradores en relación con la evolución normatividad, estructura organizacional, procesos, procedimientos y demás herramientas técnico administrativas, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional; acciones que se deben realizar por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 20 de 21</b>

actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Ley 1567 de 1998, artículo 7).

Las temáticas planteadas para éste proceso, corresponde a las mismas temáticas del proceso de inducción.

Sin embargo, de acuerdo al Análisis de las Unidades de Caso de Seguridad del Paciente, cuando se identifiquen necesidades de fortalecimiento de reinducción frente a procesos, procedimientos, guías, protocolos, etc. Se deberán realizar las reinducciones específicas al personal o al proceso, según lo determine el equipo de trabajo que conforma el análisis de unidades.

## 10. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del plan está enfocada al cumplimiento de indicadores de impacto que permiten generar acciones de mejora en la actualización del plan.

<b>NOMBRE DEL INDICADOR</b>	<b>FORMULA</b>	<b>META PARA LA VIGENCIA</b>
Plan ejecutado	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de Capacitaciones realizadas en la vigencia}}{\text{Total de capacitaciones programadas}} * 100$	Ejecución del Programa anual de Capacitación al 80%
	$\frac{\text{No. Colaboradores nuevos que reciben inducción}}{\text{Total de colaboradores nuevos}}$	100%
	$\frac{\text{No. Colaboradores que reciben reinducción}}{\text{Total de colaboradores que cuentan con 2 años de vinculación}} * 100$	80%
Cobertura del plan de capacitación	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de colaboradores que asistieron a la jornada de capacitación según PIC}}{\text{N}^\circ \text{ Total de colaboradores del hospital}} * 100$	70%

## 11. BIBLIOGRAFÍA.

Función Pública, Gestor Normativo, <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>

Función Pública MIPG, <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Función Pública, Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+Metodol%C3%B3gica+para+la+implementaci%C3%B3n+del+Plan+Nacional+de+Formaci%C3%B3n+y+Capacitaci%C3%B3n+%28PNFC%29+-+Profesionalizaci%C3%B3n+y+Desarrollo+de+los+Servidores+P%C3%ABlicos+-+Diciembre+2017.pdf/6b378268-5d08-ae41-1e74-e454a544436f?t=1531930979328&download=true>

## 12. ANEXOS.

- Formato Necesidades de Capacitación
- Cronograma Plan Institucional de Capacitación
- Nota de bienvenida
- Lista de chequeo inducción de talento humano

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>Fecha:</b> <b>Página 21 de 21</b>

- Formato de Inducción Magistral
- Formato de evaluación Magistral
- Formato de Inducción Específica en puesto de trabajo
- Encuesta Adherencia Inducción Específica
- Formato Recibo de Re inducción

<b>Control de Cambios</b>			
<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Elaboro</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
01	28 de marzo de 2022	Luis Miguel Díaz González	Normalización Plan Institucional de Capacitación
02	27 de enero de 2023	Yury Johana Gutiérrez Cárdenas	Ajuste del Plan

<b>Revisión y Aprobación</b>		
<b>Elaborado/Modificado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Yury Johana Gutiérrez Cárdenas	Líder de Talento Humano	25/01/2023
<b>Revisado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Andrea Milena Benítez	Líder de Planeación	
<b>Aprobado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Equipo de autoevaluación gerencia del talento Humano	Equipo de autoevaluación Sistema único Acreditación	